

АТЕСТАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Болотова В.О., Байдак Т.М.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Атестація персоналу – кадрові заходи, покликані оцінити відповідність рівня праці, якостей і потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності. Атестація повинна проводитись в організаціях всіх сфер та всіх типів власності, в тому числі і вищих навчальних закладах.

Одним із учасників освітнього процесу у вищих навчальних закладах є науково-педагогічні працівники. Це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність.

Згідно до закону України «Про вищу освіту» атестація – це встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти. Таким чином, процес атестації науково-педагогічних працівників відбувається через призму процедури визначення академічних та наукових ступенів. Інакше кажучи, працівник після отримання академічного або наукового ступеня атестацію, в прямому розумінні цього слова більше не проходить, на відміну від педагогічних працівників, які повинні проходити атестацію кожні п'ять років і за результатами цієї атестації визначається відповідність працівників займаний посаді, присвоюються категорії, педагогічні звання.

Непрямою формою атестації можна вважати вимоги до якісного складу науково-педагогічних працівників випускових кафедр, що наведені в Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності закладів освіти (постанова Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187). Згідно до них науково-педагогічні працівники повинні кожні п'ять років виконувати не менше трьох умов, зазначених у пункті 5 приміток цього документу. До них, наприклад, відносяться наявність наукових публікацій у фахових видань України, виданого підручника чи навчального посібника, що рекомендований МОН або вченою радою закладу освіти, монографії, проведення навчальних занять іноземною мовою, наявність виданих навчально-методичних посібників тощо. Також кожні п'ять років повинно відбуватись підвищення кваліфікації.

Проте, на нашу думку, атестація в прямому сенсі цього слова, як вона проводиться в інших організаціях повинна застосовуватись і до науково-педагогічних працівників вищої школи. Вона, на відміну від формальних показників, дозволить перевірити актуальні професійні знання працівника, оцінити його ділові та особистісні якості. Суб'єктами оцінювання повинні бути безпосередні керівники, підлеглі, колеги.

Серед методик оцінки персоналу можна застосовувати такі, які зарекомендували себе в практиці управління персоналу: метод «360 градусів»; МВО (оцінка особистих досягнень кожного співробітника за певний період), Assessment Center (моделювання ключових моментів діяльності оцінюваного, для виявлення наявних у нього професійно важливих якостей) тощо.